

## El fraude en el contrato en prácticas

Buenas noches,

es una consulta bastante sencilla, me despidieron de mi trabajo y el contrato, todo el mundo me decía que estaba en fraude. Era el responsable del departamento de marketing de una empresa y solo estaba el director corporativo por encima en cuanto a responsabilidades... Tenía un sueldo muy inferior al que marcaba el convenio porque estaba en prácticas siendo el responsable del área, con correos de los jefes directos o controlando más de 7 oficinas por todo el mundo.

¿Se puede considerar contrato en fraude de ley?

Básicamente lo que hacen es conseguir mano de obra más barata y ahora han sacado mi puesto con contrato indefinido a raíz de mi demanda... no quieren pasar por un responsable de área con contrato en prácticas. Lo que suelen hacer es agotan el periodo en prácticas luego finiquitan el contrato y para que no siga el empleado con el mismo nivel, crea un nuevo contrato en un nivel inferior y así no pagan lo que estipula el convenio.

Resumiendo, quería saber si estas malas prácticas pueden ser alegato ante un tribunal en un juicio para declarar el tiempo que estuve como contrato en fraude.

Un abrazo y gracias.

El contrato en prácticas sólo se puede realizar en unas situaciones concretas: debe ser un graduado medio o superior y sólo se puede realizar en los cinco años siguientes a la finalización de los estudios. El tiempo máximo que se puede permanecer con este contrato son dos años y el mismo trabajador no puede estar contratado en prácticas para la misma o diferente empresa por un tiempo superior a esos 2 años. La retribución de ese trabajador será la que se pacte en convenio colectivo para estos trabajadores, aunque nunca podrá ser inferior al 60 o 75% durante el primero o segundo año de vigencia del contrato, respecto del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe un puesto de trabajo semejante.

Si el contrato se realiza en estas condiciones no está en fraude de ley, sólo lo estaría cuando no cumpla alguno de los requisitos. En definitiva, las funciones que puede realizar un trabajador en prácticas no están limitadas por el Estatuto de los Trabajadores, quizás podría limitarlas el Convenio aplicable, pero no es habitual que así suceda.

Saludos

Juana Serrano Garcia (UCLM)